

I chiarimenti Inail nella circolare n. 34 in materia di integrazione e reinserimento

Disabili, barriere sul lavoro ko

Difficoltà di esecuzione o di accesso: sì alle agevolazioni

Pagina a cura
DI CARLA DE LELLIS

Incentivi a maglie più larghe per il reinserimento e l'integrazione lavorativa di disabili. La sola difficoltà di accesso e di circolazione sul posto di lavoro o anche la faticosità della prestazione lavorativa autorizzano alla realizzazione del progetto finanziato dall'Inail. Perché la presenza di condizioni faticose e difficoltose di lavoro per i disabili alterano la parità tra lavoratori, con il rischio di discriminazione. Lo precisa l'Inail nella circolare n. 34/2020, in parziale marcia indietro rispetto alle precedenti istruzioni, per garantire lo scopo primario degli incentivi: assicurare piena ed effettiva partecipazione dei disabili alla società in eguaglianza con gli altri cittadini. Agevolabili anche le personalizzazioni dei Dpi (dispositivi di protezione individuali).

Il dietrofront. Nelle precedenti istruzioni (circolari n. 51/2016 e 30/2017) l'Inail aveva indicato, quale atto preliminare per la definizione dei progetti di finanziamento, il giudizio del medico competente (c.d. medico di fabbrica, art. 41 del dlgs n. 81/2008) o del servizio di prevenzione dell'Azienda sanitaria locale (Asl) di idoneità parziale temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero di inidoneità temporanea o permanente del lavoratore. Un'indicazione, spiega ora l'Inail, che nella pratica è stata interpretata nel senso di ritenere che il giudizio d'idoneità parziale o inidoneità fosse presupposto imprescindibile per l'accesso agli incentivi.

Tale interpretazione, precisa l'Inail, pur essendo giustificata dalla letterale formulazione delle norme, risulta, tuttavia, da un lato, in contrasto con l'esigenza di

tempestività dell'intervento di reinserimento e, dall'altro, non coerente con il quadro normativo di riferimento. Pertanto, l'Inail l'ha modificata.

Le nuove istruzioni. La finalità dei principi, nazionali e sovranazionali, in materia di disabilità è quella di garantire la piena ed effettiva partecipazione dei disabili alla società sulla base dell'eguaglianza di tutti i cittadini.

Con specifico riferimento alla dimensione lavorativa, tale finalità è declinata dall'art. 2, comma 3, del Regolamento Ue n. 651/2014 che definisce la persona disabile come «[...] chiunque presenti durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che, in combinazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione all'ambiente di lavoro su base di eguaglianza con gli altri lavoratori».

A ciò fa eco il comma 3-bis dell'art. 3 del decreto legislativo n. 2016/2003, che obbliga i datori di lavoro ad adottare accomodamenti ragionevoli finalizzati a «garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità».

Ne consegue, spiega l'Inail, che, per ritenere ricorrente l'obbligo degli accomodamenti ragionevoli e, quindi, i presupposti per l'incentivo, è sufficiente che la disabilità, pur non limitando la possibilità di continuare a prestare l'attività lavorativa nella mansione specifica, renda tuttavia più faticosa e difficoltosa tale prestazione lavorativa, con conseguente alterazione della condizione di parità rispetto agli altri lavoratori e connesso rischio di discriminazione.

Pertanto, diventa possibile l'elaborazione di progetti di abbattimento/superamento di barriere architettoniche

per un lavoratore che, pur dichiarato idoneo alla mansione specifica, abbia difficoltà di accesso alla postazione di lavoro a causa delle menomazioni conseguenti all'evento lavorativo. Lo stesso con riguardo a progetti per la realizzazione e/o l'accessibilità di un bagno per disabili, che si siano rese necessarie a causa della sopravvenuta menomazione lavorativa. Idem per l'adattamento della postazione di lavoro che, pur essendo a norma e funzionale all'attività lavorativa che il disabile è in grado di rendere, necessiti d'interventi utili a ridurre i peculiari e maggiori disagi che al lavoratore disabile siano derivati rispetto agli altri lavoratori, in conseguenza della menomazione.

Agevolati anche i Dpi personalizzati. Infine, l'Inail precisa che l'attivazione di un progetto personalizzato può avvenire anche nei confronti di un lavoratore idoneo alla mansione specifica, ma che abbia necessità, a causa delle conseguenze menomative dell'evento lavorativo subito, della personalizzazione dei dispositivi di protezione individuale (Dpi) nonostante tale tipologia di intervento non sia espressamente prevista dalla normativa sugli incentivi (art. 1, comma 166, della legge n. 190/2014). Peraltro, aggiunge l'Inail, anche l'elencazione degli interventi di cui al predetto comma 166 deve essere ritenuta esemplificativa.

I nuovi principi. In conclusione, l'Inail precisa che:

- laddove il giudizio del servizio di prevenzione Asl non sia stato ancora espresso o il giudizio del medico com-



Peso: 72%

petente o del predetto servizio sia espresso in termini di idoneità senza limitazioni o prescrizioni, questo non può costituire, ferma restando l'imprescindibilità della condivisione del progetto da parte del lavoratore e del datore di lavoro, condizione ostativa alla realizzazione dell'intervento di reinserimento lavorativo;

- se, invece, il medico competente o il servizio di prevenzione Asl hanno espresso giudizio di idoneità parziale temporanea o permanente con prescrizioni o limitazioni,

ovvero di inidoneità temporanea o permanente, il giudizio ha valore di imprescindibile elemento di valutazione, ai fini dell'elaborazione del progetto di reinserimento lavorativo. In ogni caso, l'interlocuzione con il medico competente, anche per il tramite del datore di lavoro è, sempre e comunque, di fondamentale importanza ai fini dell'individuazione di più efficaci soluzioni per garantire il reinserimento del disabile da lavoro.

— © Riproduzione riservata —

Gli incentivi per il lavoro dei disabili

Due tipologie	<p>L'Inail ha disciplinato due tipologie di incentivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per gli interventi finalizzati alla «conservazione» del posto di lavoro, necessari a dare sostegno alla continuità lavorativa degli infortunati e dei tecnopatici, successivamente al verificarsi di un evento lesivo o dell'aggravamento di limitazioni funzionali preesistenti conseguenti a un infortunio sul lavoro o a una tecnopatia • per gli interventi finalizzati alla «ricerca» di nuova occupazione
Lavoratori destinatari	<ul style="list-style-type: none"> • Interventi finalizzati alla «conservazione» del posto di lavoro = soggetti destinatari sono i lavoratori, sia subordinati sia autonomi, con disabilità da lavoro tutelati dall'Inail che, a seguito d'infortunio o di malattia professionale e delle conseguenti menomazioni o dell'aggravamento, necessitano di interventi mirati per consentire o agevolare la prosecuzione dell'attività lavorativa • interventi finalizzati alla «ricerca» di nuova occupazione = soggetti destinatari sono le persone con disabilità da lavoro per eventi lesivi tutelati dall'Inail che siano assunte con contratti di lavoro subordinati, anche a tempo determinato o flessibili. Sono, invece, esclusi i lavoratori autonomi
Caratteristiche degli interventi	<ul style="list-style-type: none"> • Interventi relativi al superamento e all'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro • Interventi relativi all'adeguamento e all'adattamento delle postazioni di lavoro • Interventi di formazione



Peso: 72%